

¿Existe una asociación entre la Interferencia Trabajo - Familia (ITF) y el desempeño laboral? ¿La asociación es distinta entre hombres y mujeres?

Jeimmy Tatiana Buitrago Pulido
Programa de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad El Bosque
Bogotá D.C.
jtbutrago@unbosque.edu.co

Paula Andrea Rodríguez Cepeda
Programa de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad El Bosque
Bogotá D.C.
prodriguezce@unbosque.edu.co

Resumen

La asociación entre la Interferencia Trabajo - Familia nace como una inquietud que busca evaluar el grado de compromiso de los integrantes del núcleo familiar, específicamente entre madre y padre, dadas las actuales circunstancias que obligan a la humanidad a un confinamiento donde el teletrabajo es esencial como una alternativa de aportar ingresos de parte de las mujeres. Desde esta perspectiva organizacional, se requiere que el Administrador de Empresas conozca las características de una realidad innegable que surge de la interfaz Trabajo - Familia. Por ello, el objetivo del estudio fue examinar las variables que moderan la asociación entre Interferencia Trabajo - Familia (ITF) y los problemas de desempeño laboral, en 385 padres de familia de una institución pública de educación media de Villavicencio. Se aplicó la versión española del Survey Work-Home Interaction-Nijmegen - SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009) y la escala de desempeño laboral de Podsakoff (1982). Se encontró que la interferencia del trabajo con la familia ITF se asocia negativamente con el desempeño de los trabajadores. El análisis de moderación sugiere que las transferencias positivas del trabajo hacia la familia son más beneficiosas para las mujeres que para los hombres. Estos hallazgos le permiten al Administrador de Empresas, analizar la oportunidad de manejar con mayor éxito la estructura organizacional de las empresas, teniendo en cuenta las condiciones y características sociofamiliares de los trabajadores.

Palabras clave: Desempeño laboral, problemas, Conflicto Trabajo - Familia (CTF), Interferencia Trabajo - Familia (ITF), Interferencia Familia - Trabajo (IFT), TPFT (Transferencia Positiva Familia - Trabajo), TPTF (Transferencia Positiva Trabajo - Familia), interfaz ITF - IFT - TPFT - TPTE.

Introducción

A medida que pasan los años las familias nucleares han cambiado el rol que les ha sido impuesto tradicionalmente por factores socioculturales, en especial el que cumplen los padres, por lo cual hoy en día es muy normal que el padre y la madre trabajen y a la vez se vean abocados a realizar las tareas domésticas por igual. Esto ha conllevado a que la disposición de los trabajadores para equilibrar las demandas tanto de su familia como las de su puesto trabajo sean variables fundamentales que pueden llegar a interferir en el cumplimiento de ambos roles y por ello las investigaciones sobre el desempeño laboral resultan fundamentales y se trata de aspecto que compete al Administrador de Empresas dado que su misión es gestionar procesos con liderazgo para el beneficio de los trabajadores.

Esta investigación asocia la ITF y la IFT con el desempeño laboral y examina si dicha asociación es más fuerte en los hombres o en las mujeres. Se entiende que la fortaleza de la asociación entre ITF- IFT y el desempeño laboral dependería de en cuál de los sexos recaen mayores obligaciones del rol laboral o familiar.

Investigaciones como la de Gutiérrez (2018) han definido que el consumo de la energía personal en las labores cotidianas está relacionado con el agotamiento de recursos físicos y emocionales entre los trabajadores. Cuando dicho agotamiento está vinculado con las demandas del trabajo, es decir, por variables como trabajo apresurado, horas extras, altos niveles de presión que interfieren con el desempeño del rol familiar, se asume que existen problemas de interferencia trabajo-familia (ITF).

Cuando ocurre lo contrario, es decir, cuando las demandas de la familia agotan recursos personales importantes para desempeñarse adecuadamente en las actividades del trabajo, se entiende que existe interferencia familia-trabajo (IFT). La ITF y la IFT son fuentes de estrés, que pueden ocasionar diversos problemas psicológicos y problemas de conducta. Además, cuando existen ITF o IFT es posible que el trabajador sea menos productivo (Riquelme, Rojas & Jiménez, 2012).

Desde esta perspectiva, el término *desempeño laboral* es uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño humano (definida como aquella que se preocupa por aumentar el nivel de trabajo de las personas, según lo indican Sánchez & Calderón, 2012) y se

refiere a la fijación de metas que activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar mejor sus capacidades laborales (Robbins & Judge, 2013).

Estudios disponibles como el de Aryee, Srinivas y Tan (2005) y Jiménez y Moyano (2008) sobre Conflicto Trabajo - Familia (CTF) están enfocados en las relaciones directas entre la ITF-IFT y el desempeño laboral. La relación del equilibrio entre los roles trabajo-familia, el desempeño laboral y el compromiso organizacional debe ser positiva. Esto quiere decir que, entre mayor equilibrio familiar y laboral, hay más fortaleza para tener una mejor integración con la comunidad y esto implica poseer un buen estado de ánimo, reduciendo significativamente los niveles de ausentismo y mejorando el desempeño laboral, lo cual incide positivamente en la productividad de las empresas.

Desde esta perspectiva es evidente la relación directa entre conflicto familia-trabajo, ausentismo y estrés laboral, e inversa entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral (Anderson, 2002). Mientras no se identifique la relación entre los niveles de poca productividad en las empresas y el bajo desempeño familiar, no se podrán trazar políticas que faciliten generar un clima organizacional favorable.

Por ello, la realización de esta investigación resulta pertinente, dado que, son escasos los estudios sobre los factores que modifican las relaciones entre la interfaz trabajo-familia y salud/desempeño de los trabajadores desde la visión de la Administración de Empresas, especialmente dentro del ámbito laboral de las organizaciones colombianas. Para resolver este vacío en la literatura, esta investigación igualmente indaga si el sexo modifica la relación entre ITF y desempeño laboral. En otras palabras, se examina si la asociación entre ITF-IFT y desempeño laboral es igual o no en los hombres y las mujeres. Es así como en este estudio correlacional transversal se tiene en cuenta un grupo representativo de trabajadores y trabajadoras de un colegio público de la ciudad de Villavicencio.

Por lo tanto, se desarrolla esta investigación en razón a que en la Administración de Empresas el analizar estas circunstancias junto con el desempeño laboral es importante para las organizaciones, ya que de esta se derivan diferentes resultados, que pueden ser negativos o positivos, según la situación personal y profesional de los padres de familia que están empleados e igualmente deben cumplir a cabalidad los dos roles (padre - trabajador), donde se espera que los hallazgos faciliten la toma de decisiones como lo han señalado Robbins y Judge (2013), quienes sugieren que el desempeño es un proceso para determinar qué tan exitoso ha sido en el logro de sus

actividades laborales una organización, un individuo o un proceso. En general, a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual las cuales se reflejarán en los niveles de productividad dentro de la empresa.

Actualmente, la relación trabajo-persona, trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación entre trabajo-familia, generando con esta, una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las personas deben asumir responsabilidades del hogar, como también laborales (Álvarez & Gómez, 2011, p.91).

Desde esta perspectiva se hace evidente que es cada vez es más común la diversidad de roles entre los miembros de las familias colombianas, y se evidencia que la cantidad de mujeres profesionales que trabajan es mayor, y esta circunstancia ha hecho que los hombres sean más *Open minded* para ayudar con las tareas del hogar, conclusión a la que llegaron los investigadores vallecaucanos Álvarez y Gómez (2011).

Aunque la mayoría de las investigaciones sobre la interfaz trabajo-familia se centran en las consecuencias negativas del conflicto de roles, también puede existir una relación positiva que enriquece el desempeño del trabajador tanto en la familia como en el trabajo. De tal modo que las organizaciones empresariales no han de dirigir únicamente sus esfuerzos a la reducción del conflicto inter-rol sufrido por sus trabajadores en el desempeño de sus roles laboral y familiar, sino que también deberán promover el enriquecimiento entre estos dominios, buscando mejorar la satisfacción laboral o el compromiso organizacional (McNally, Nicklin, & Masuda, 2010). Así, el presente estudio puede apoyar el diseño de intervenciones para disminuir el efecto negativo de la ITF, buscando crear conciencia sobre la necesidad de trazar políticas administrativas que faciliten equilibrar las demandas laborales (cumplimiento a cabalidad de las tareas del puesto de trabajo) y familiares (tareas propias del hogar: cuidar hijos, ayudar con el cuidado del hogar, mercar, entre otros) para optimizar el desempeño de los trabajadores en ambos roles.

Además, los problemas de salud y desempeño laboral asociados al ITF se asocian con problemas de enfermedad ocupacional especialmente a nivel del factor de riesgo psicosocial (ansiedad, estrés, depresión), baja productividad y ausentismo en las organizaciones, que representan altas pérdidas en distintos sectores de la economía (Gragnano, Simbula & Miglioretti, 2020). La asociación entre el ITF y el desempeño laboral pueden tener una relación directa con el

clima organizacional dado que se facilitan cumplir con los objetivos o metas propuestos y pueden afectar las competencias, las aptitudes y habilidades del trabajador.

Se deben establecer condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan de forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres dentro del ambiente laboral (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013). Se debería tener mejores políticas para alcanzar un mayor desempeño laboral y así un mejor clima organizacional para los trabajadores tanto en el trabajo como en la familia, para de esta forma aplicar mejores resultados en sus vidas labores y personales.

El trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo (Navarro, 2004). Los roles trabajo-familia son motores importantes en la vida cotidiana de los humanos, pues tanto en los hombres como en las mujeres son generadores de desarrollo personal y profesional. Sin embargo, la interferencia de roles puede afectar el bienestar, especialmente de las mujeres, que comúnmente tienen mayores responsabilidades asociadas al desempeño de rol familiar y, por lo tanto, enfrentan dificultades para integrarse en el mercado laboral (Álvarez & Gómez, 2011).

Marcos de referencia

Teoría de la interferencia trabajo familia

Frecuentemente, las mujeres tienen que salir a buscar trabajo fuera del hogar, así mismo, en algunas familias el padre o la madre deben trabajar para poder enfrentar las obligaciones financieras. En estos casos, se incrementan las demandas de rol y el estrés en los trabajadores, que deben hacer esfuerzos por equilibrar las relaciones de la interfaz trabajo-familia (Valenzuela, Letelier, Aravena & Jiménez, 2016). El apoyo social, el compromiso de tiempo y la sobrecarga se consideran antecedentes del CTF que, a su vez, se asocia con problemas de salud y desempeño (Gagnano, Simbula & Miglioretti, 2020).

Desde esta perspectiva, el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas. Respecto a las implicaciones laborales del CTF, los resultados negativos en el desempeño del trabajador se deben a que el tiempo que se dedica al trabajo disminuye, en

cantidad y calidad, el tiempo dedicado al ámbito familiar. De otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona por la interferencia que se puede tener a la hora de responder por las actividades laborales en los espacios familiares (Pinto & Barra, 2011).

Factores que influyen en la participación económica desde una perspectiva de género

Según Friedman y Greenhaus (2000), la participación en el trabajo tiene implicaciones distintas para mujeres y hombres. Según los estudios que se han hecho en diferentes partes del mundo como los encontrados en el meta análisis de McNall, Nicklin y Masuda (2010), los hombres son más propensos a medir el crecimiento laboral según el desempeño en sus trabajos de aquellos trabajadores varones, discriminando así a las mujeres, lo que hace que su trabajo sea más valorado a nivel mundial. Para los hombres, el trabajo y la carrera significan proveer a la familia. Mientras que el rol laboral de las mujeres significa más que todo un crecimiento personal y al mismo tiempo la capacidad de cuidar a otros por fuera del trabajo.

A pesar de que los roles en la actualidad están teniendo cambios constantes en el imaginario socio laboral, la diferenciación tradicional ha ido cambiando a medida que se expanden las opciones para hombres y mujeres; las mujeres se han ido especializando en áreas que anteriormente eran exclusivas para hombres (Friedman & Greenhaus, 2000).

Según la teoría de Friedman y Greenhaus (2000), las relaciones sociales y laborales de los hombres, dejan poco tiempo para el hogar y puede suceder que el hombre trate de llenar el vacío emocional con sus relaciones sociales en el trabajo. Los hombres consideran que al tomar la decisión de la paternidad, esta condición se convierte en un activo para avanzar en su carrera y obtener mejores salarios; por el contrario, la mujer implícitamente en su rol de madre no tiene la oportunidad de utilizar esta condición para proyectarse y en la mayoría de los casos los salarios son inferiores a los de sus pares, dado que en el colectivo social resulta ser un impositivo el tener y hacerse responsable de sus hijos, como una circunstancia preestablecida lo cual le dificulta obtener altos cargos de dirección. El impulsar el liderazgo femenino resulta ser un beneficio para las organizaciones (Barrantes & Cubero, 2014).

Además, los resultados de investigaciones de Vera y Martín (2009), Zulaimyta (2014) y Vázquez (2015) han señalado que los trabajadores varones que son padres, tienen más autoridad en el trabajo que los hombres que no lo son, razón por la cual los padres tienden a avanzar más en

sus carreras, pero igualmente también se evidencia que sigue habiendo amplias diferenciaciones entre los trabajadores hombres y las trabajadoras mujeres porque en general éstas deben asumir un mayor número de responsabilidades en su rol familiar.

De esta forma se puede hablar del impacto del desempeño laboral en las mujeres el cual ha sido muy importante, pues su participación en el mercado ha cambiado varias perspectivas en el mundo laboral. La integración que ha mantenido a la mujer en el mercado genera una nueva visión familiar, menos tradicional respecto al modelo que se consideraba adecuado en décadas anteriores. Además, actualmente el papel productivo se asocia con el que la mujer cumple como cuidadora, lo que demuestra la capacidad de adaptación que el entorno laboral les demanda a las mujeres. La doble condición de trabajadora y cuidadora implica un mayor riesgo de CTF para las mujeres (Vera & Martín, 2009).

No obstante, la participación femenina aporta de manera positiva a una economía más inclusiva y al desarrollo sostenible de las empresas, especialmente cuando las mujeres de países de economías emergentes se ven más afectadas por los problemas de pobreza y explotación laboral. La falta de educación también tiene un impacto negativo en que las mujeres alcancen mejores niveles laborales y profesionales lo cual igualmente afecta a las economías de los países, por ello resulta positivo la integración laboral de las mujeres. Esto porque se ha demostrado que su participación ha fomentado el equilibrio entre responsabilidades laborales y domésticas para un mejor desempeño y productividad (Vázquez, 2015).

Desempeño laboral en la ITF

Los efectos que conlleva la ITF a partir del desempeño laboral se debe al compromiso con el trabajo y la familia teniendo un resultado de productividad o por el contrario una baja productividad (Cachutt & Ortiz, 2015). Esto se refiere a que el desempeño laboral del trabajador es menor al esperado, pues existe una interferencia que puede llegar a afectar su salud causado por tensión o estrés que puede desatar múltiples manifestaciones psicósomáticas que de igual forma pueden influir en el desempeño laboral.

En el caso del hombre, la idea prevaleciente, es la percepción de este como más seguro, agresivo, racional, encargado de regañar a los hijos, proporcionar el sostén familiar y proteger a la familia (Rocha & Díaz, 2005). De este modo, el concepto cultural de género es consistente con las expectativas laborales de los hombres, pero no siempre coincide con el de las mujeres.

En el desempeño laboral de género casi siempre se asume una postura positiva en la relación entre la interfaz trabajo-familia. Esta circunstancia se interpreta como, que el trabajador puede ser más productivo frente a situaciones circunstanciales no solo de índole sociofamiliar sino también en el ambiente laboral, cuando el desempeño de múltiples roles genera recursos que contribuyen al desempeño en distintos dominios vitales (por ejemplo, ingresos, apoyo socio-emocional, experiencia) (Anderson, Coffey & Byerly, 2002). Por lo tanto, también pueden existir transferencias positivas de la familia al trabajo (TPFT) y del trabajo a la familia (TPTF).

Desde una perspectiva de género, el desempeño se puede definir como la facilidad que tienen las mujeres para hacerse destacar en su trabajo en efectos de productividad, desempeño, rendimiento y alto conocimiento (Todaro, Godoy y Abramo, 2001), pero desafortunadamente estos valores no son siempre reconocidos.

Antecedentes empíricos

Al realizar la búsqueda de información para documentar la presente investigación se encuentra un estudio realizado por Cachutt y Ortiz (2015), en donde desarrollaron una escala que permite medir la Integración Trabajo-Familia (ITF) y su impacto en elementos concretos de tipo organizacional. Estos autores encontraron que la ITF se constituye a partir de los siguientes factores: Satisfacción ITF, Apoyo a la ITF, Compromiso, Doble Presencia y Efectos sobre la Salud. En el ambiente laboral, resulta esencial el conocer y medir estos aspectos de la ITF para el diseño, establecimiento y seguimiento de una serie de estrategias y acciones a ejecutar desde la administración de la empresa, de manera que sus colaboradores puedan integrar mejor las responsabilidades, tanto del ámbito laboral como familiar.

Jiménez y Moyano (2008) llevaron a cabo un estudio en donde aplicaron medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y mejores formas de supervisión, buscando aumentar el bienestar y satisfacción laboral en lo que respecta a un menor nivel de estrés, mayor control personal en el trabajo y del tiempo familiar. Esto con el fin de encontrar simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Igualmente, los resultados de dicha investigación permitieron definir que en Chile no se observa una disminución del tamaño medio de las familias (menos hijos), pero sí un aumento de la presencia femenina a cargo de éstas (mujeres cabeza de familia), y un mayor crecimiento de familias monoparentales. Además, esta carga socio familiar y laboral ha incidido en un incremento en los niveles de ansiedad, estrés, depresión y hasta el suicidio, por todo

lo cual se hace necesario una revisión en la agenda pública para monitorear y controlar el riesgo en las organizaciones para orientar políticas que fomenten el equilibrio trabajo-familia, en beneficio de la calidad de vida laboral y general de los trabajadores y sus familias, manteniendo el logro de los objetivos de las organizaciones.

Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe (2008) llevaron a cabo un estudio de revisión sobre los antecedentes, consecuencias y moderadores en el conflicto trabajo/familia; e indican que en la era de la globalización, las organizaciones y los gerentes de las mismas se encuentran con valores laborales y familiares diversos, asociados entre sí y con una variedad de interrelaciones a nivel de ambas esferas. Por ello es que, desde el punto de vista organizacional, sería importante realizar estudios longitudinales sobre el cambio organizacional y serían bienvenidos un mayor número de estudios de países con grandes organizaciones multinacionales o transnacionales, y estudios que examinen los beneficios potenciales del cambio organizacional.

Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez (2008) estudiaron la asociación existente entre las gratificaciones y las interferencias generadas en la relación trabajo-familia y su impacto en la salud de mujeres trabajadoras aplicando un diseño no experimental correlacional en un grupo de 402 mujeres venezolanas trabajadoras con edades comprendidas entre 27 y 71 años. Se aplicó una batería de pruebas para medir relación trabajo-familia en las dimensiones autoestima, ansiedad, depresión, bienestar, percepción de salud y número de síntomas. Se encontró que las gratificaciones en la relación trabajo-familia están relacionadas con un mayor bienestar y autoestima, así como con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados. Los resultados destacaron una mayor interferencia que se asoció a una mayor depresión, ansiedad y un número de síntomas para enfermedad laboral.

Pinto y Barra (2015) examinaron la relación entre el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico de trabajadores/as de una serie de empresas industriales de la región del Bio Bío (Chile) y encontraron que los trabajadores presentan un nivel intermedio de conflicto trabajo-familia, lo cual se podría explicar debido a la complejidad que existe muchas veces para conciliar el dominio laboral y familiar, lo cual se traduce en un compromiso importante de mediana interferencia del bienestar de las personas en sus entornos laborales y sociofamiliares.

Sanz y Rodríguez (2011) en su estudio encontraron informaron resultados similares en un estudio con trabajadores españoles, al igual que la investigación llevada a cabo por Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011).

Bartau, Etxebarria y Maganto (2003) analizaron la naturaleza de la participación en las tareas del hogar de los padres, las madres, los hijos y las hijas en diferentes etapas del ciclo vital familiar explorando dos dimensiones fundamentales: (i) la dimensión conductual o el grado de implicación de los padres, de las madres y de los hijos e hijas en las tareas del hogar, y (ii) la dimensión cognitivo-emocional respecto al conjunto de creencias y sentimientos de los padres, las madres, los hijos e hijas en torno a la participación en las tareas domésticas, teniendo en cuenta un cuestionario de corresponsabilidad familiar en las tareas domésticas. Dicho instrumento de auto informe se aplicó en tres versiones: padres y las madres, los hijos e hijas pequeños (9-10 años) y un tercero para los hijos e hijas medianos (13-14 años) y mayores (17-18 años). Se analizaron datos de identificación personal, factores socioeconómicos, factores estructurales de la familia, naturaleza de la participación de los padres, las madres, los hijos e hijas y el proceso de obtención de la colaboración entre la pareja. En dicho estudio se encontró que en la medida que se ha incrementado el trabajo remunerado de la mujer se ha demostrado que éstas continúan haciendo mucho más trabajo familiar que sus parejas hombres.

Además, estos resultados concuerdan con lo descrito por Thomson y Walker (1991) quienes confirmaron que: En casas las mujeres realizan aproximadamente tres veces más tareas domésticas respecto a los varones; aunque éstos actualmente están ejecutando algo más de trabajo familiar los fines de semana, el grupo femenino por lo general lo realizan tanto los días laborables como los festivos; el 90% de la responsabilidad de las madres en cuanto al cuidado de los niños éstas planean, organizan, delegan, supervisan y programan, independientemente de si trabajan fuera del hogar o no; la mujer tiende a realizar el trabajo familiar que es “duro, repetitivo y rutinario” mientras los hombres tienden a hacer más frecuentemente tareas tales como “reparaciones del hogar, sacar la basura, cortar el césped, arreglar el jardín”. Sin embargo y pese a estas condiciones de desigualdad, tanto el hombre como la mujer experimentan aburrimiento, fatiga y tensión cuando realizan el trabajo de manera individual.

Giraldo y Gutiérrez (2016) analizaron la interacción trabajo – familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales. Entre los resultados se destaca que las personas manifiestan muy pocas reacciones negativas generadas en las actividades no laborales que dificultan el funcionamiento en el trabajo. Al analizar los ítems que componen esta variable se observaron las puntuaciones promedio más bajas en lo correspondiente a “la situación en casa te hace estar tan irritable que

descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” y “los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”.

Hipótesis

1. Existe una asociación positiva entre ITF y los problemas de desempeño laboral.
2. Existe una asociación positiva entre IFT y los problemas de desempeño laboral.
3. Existe una asociación negativa entre TPTF y los problemas de desempeño laboral.
4. Existe una asociación negativa entre TPFT y los problemas de desempeño laboral.
5. La asociación entre la interface trabajo familia y los problemas de desempeño es más fuerte en las mujeres que en los hombres.

Metodo

Tipo de investigación

Para efectos de este estudio se aplica una metodología correlacional trasversal porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las investigaciones correlacionales permiten responder más fácilmente una pregunta de investigación a fin de:

Conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (p.93).

Los estudios transversales son una subdivisión de la investigación no experimental y son comúnmente utilizados en estudios exploratorios de un fenómeno donde se quiere analizar múltiples variables identificando la forma cómo evolucionan éstas al paso del tiempo dentro de determinado grupo de personas, población o comunidad (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Con base en lo anterior es claro que el realizar este tipo de estudio bajo la metodología correlacional trasversal y dado el alcance social (trabajador - padre de familia: ámbito laboral - núcleo familiar), el Administrador de Empresas puede contar con resultados que le permitan desarrollar directrices en este sentido para lograr mejores resultados empresariales.

Participantes

Se trabajó con una muestra de 385 participantes, padres de familia, pertenecientes a la Escuela Normal Superior de Villavicencio (Meta-Colombia), de los cuales el 64% son mujeres y el 36% hombres. La muestra tiene un rango promedio de edad entre 22 y 58 años. Respecto a su nivel educativo el 3% de los participantes tienen educación primaria, el 36% bachillerato, el 32% grado tecnológico y el 29% profesional universitario. Respecto al estado civil, el 19% son solteros, 73% casados, 3% viudos y 5% divorciados. Se entregaron en la primera etapa un total de 585 cuestionarios, de los cuales se obtuvieron un total de 385 respuestas, es decir el 65.8% del total.

Instrumentos

Para la evaluación del conflicto trabajo familia se utilizó la versión española del Survey Work-Home Interaction-Nijmegen - SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009); ver el modelo del instrumento en el Anexo 1. Se trata de un instrumento de autoevaluación en el cual cada entrevistado se autocalifica según la situación real con la que se identifique teniendo en cuenta 22 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: Interacción negativa trabajo - familia, interacción negativa familia - trabajo, interacción positiva trabajo - familia, e interacción positiva familia - trabajo. El entrevistado podía optar por cuatro opciones de respuesta según la calificación con la escala Likert, en donde la persona puede indicar la frecuencia con la que ha experimentado las situaciones descritas por la escala en una escala de 0 a 3 (donde 0=Nunca y 3=siempre). El modelo teórico propone la existencia de cuatro sub escalas según la dirección de la interacción la cual puede ser trabajo-familia o familia-trabajo, y según el tipo de relación existente entre ambos dominios sea positiva o negativa.

En el desempeño de los empleados fue evaluado en cinco dimensiones (ítems) incluyendo: hacer más trabajo del que es requerido, auto-establecimiento de metas, el logro de las metas, y la efectividad en el uso del tiempo (Podsakoff, 1982). Los ítems para evaluar los problemas de desempeño laboral se calificaron en una escala de 1 a 7 donde 1 (extremadamente ineficaz en el uso del tiempo en el trabajo o fuertemente en desacuerdo) y 7 (extremadamente efectivo en el uso del tiempo en el trabajo o totalmente de acuerdo).

Procedimiento

Los participantes fueron reclutados en una jornada de escuela de padres en la Escuela Normal Superior de Villavicencio. Los padres recibieron la invitación a participar y diligenciar las encuestas de manera virtual y consentimientos informados a través de sus Smartphone. Las bases de datos se generaron automáticamente en la plataforma Lime Survey. Las hipótesis del estudio se contrastaron usando el método de Barón y Kenny (1991) para examinar efectos moderadores usando regresiones lineales múltiples.

Resultados

En conjunto, las variables introducidas en el modelo de regresión lineal para explicar los problemas de desempeño laboral (ver Tabla 1) explicaron significativamente el 12 % de la variable criterio ($F=2.038$, $p=0.02$). Después de controlar los efectos del sexo, la edad, el estrato socioeconómico y la educación, se encontró que la interferencia de la familia con el trabajo (IFT) se asocia negativa y significativamente con el desempeño de los trabajadores. Además, se encontró que la transferencia positiva del trabajo hacia la familia (TPTF) se asocia positiva y significativamente con el desempeño laboral. También se encontró que la interacción multiplicativa entre la TPTF y el sexo es significativa. Este resultado sugiere que la asociación entre el TPTF y el desempeño laboral no es igual para los hombres y las mujeres.

Tabla 1, Regresión lineal para predecir el desempeño laboral a partir de la interface CTF

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	p.
	B	Error típ.	Beta		
Paso 1					
Sexo	-,291	,182	-,122	-1,597	,112
Edad	,024	,109	,018	,220	,826
Estrato	-,010	,010	-,082	-1,054	,293
Educación	-,060	,095	-,050	-,630	,530
Paso 2					
ITF	,283	,173	,131	1,641	,103
IFT	-,576	,237	-,193	-2,434	,016
TPTF	,284	,125	,205	2,280	,024
TPFT	,003	,148	,002	,023	,982
Paso 3					
ITFxSexo	-,366	,391	-,386	-,936	,351
IFTxSexo	,214	,546	,173	,392	,695
TPTFxSexo	,630	,310	1,115	2,031	,044
TPFTxSexo	-,573	,337	-1,052	-1,697	,092

Fuente: Elaboración propia (2019).

Para descomponer el efecto de interacción entre la TPTF y el sexo se utilizó el método gráfico para la interpretación de moderaciones de Aiken y West (1991), que consiste en graficarlos valores predichos de la variable criterio a valores extremos de las variables independiente ($\pm 2DE$) y moderadora (hombres=1 y mujeres =2). La Figura 1 muestra que la TPTF mejora significativamente el desempeño de las mujeres, pero no de los hombres.

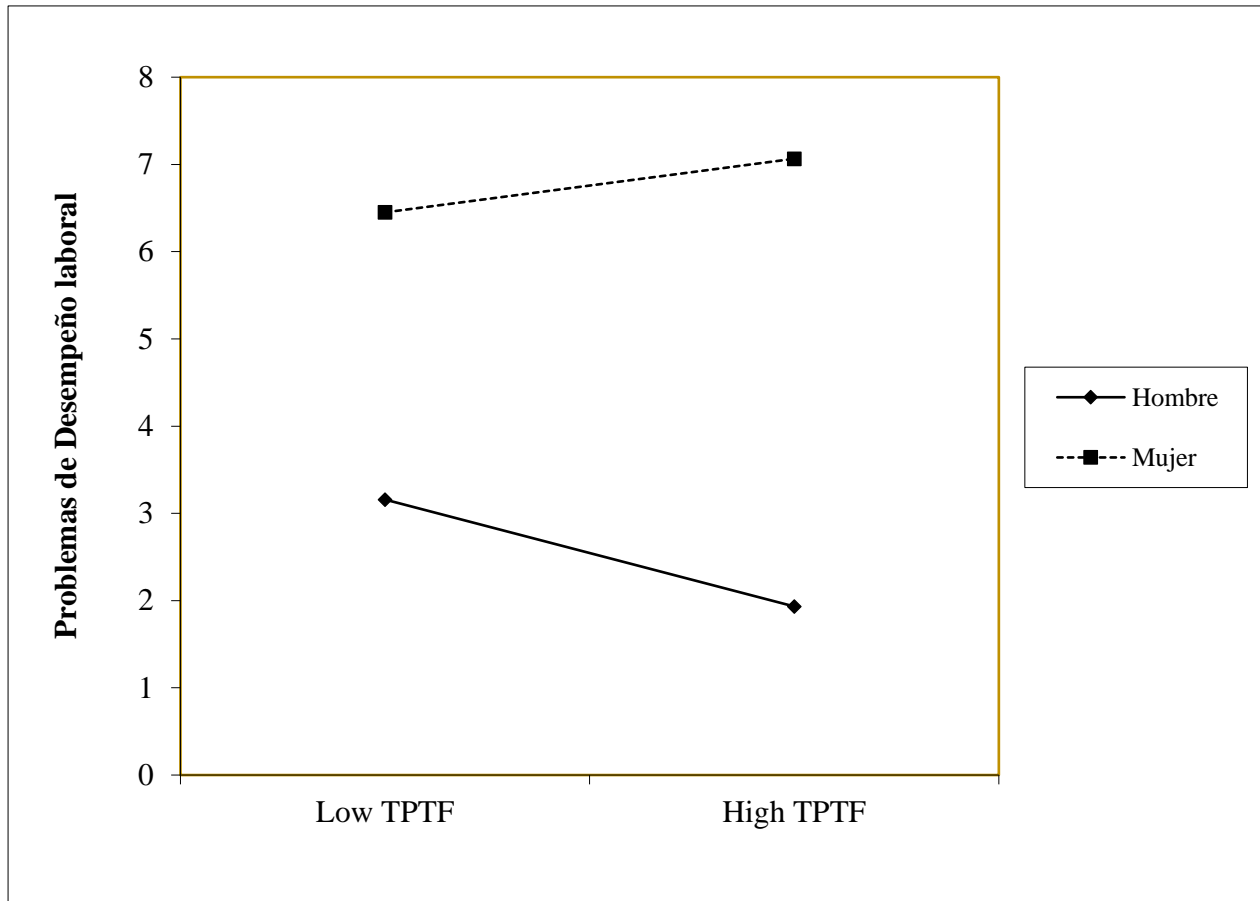


Figura 1. Efecto moderador del sexo en la asociación entre la IPTF y el desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia (2019).

Discusión

Consistentemente con la hipótesis (1), se encontró que la asociación entre la ITF y el desempeño laboral es negativa. Sin embargo, contrariamente a la hipótesis 2 y 3, las asociaciones de la IFT y la TPFT en el desempeño en este caso no fueron significativas. De acuerdo con la hipótesis 4, la asociación entre TPTF y el desempeño laboral es positiva. Además, de acuerdo con la hipótesis 5, la interacción TPTFxSexo fue significativa. En particular, la asociación entre la TPTF y los problemas de desempeño es más fuerte en las mujeres que en los hombres.

Con lo anteriormente descrito se pudo identificar un conflicto interpersonal, así como una relación de interferencia laboral, puesto que se esperaba tener un equilibrio entre las variables de la familia, el trabajo y los conflictos personales.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de estudios como los de Cachutt y Ortiz (2015), en donde se encontró un beneficio en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, asociado al desempeño de múltiples roles; Jiménez y Moyano (2008) también reportan menores niveles de estrés, asociados al mayor control personal en el trabajo y al tiempo familiar. Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez (2008) apoyan la gratificación en las relaciones trabajo - familia; Pinto y Barra (2015) consideran que este tipo de cambios deben ser un compromiso constante dentro de las organizaciones; y Sanz y Rodríguez (2011), Mendiburo y Olmedo (2011) y Torres y Zegarra (2014) abogan por reestructurar directrices administrativas encaminadas a incrementar la corresponsabilidad para mejorar los ambientes laborales. Todos estos aportes positivos se reflejarán en beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad cuando la administración de las empresas diseñan estrategias encaminadas a mejorar los puestos de trabajo, balanceando los roles laboral y familiar.

La disminución del tamaño medio de las familias y el aumento de la presencia femenina a cargo de éstas, un mayor crecimiento de familias monoparentales, y el incremento en la depresión el estrés y el suicidio, hacen necesaria una revisión en la agenda pública y en las organizaciones para orientar políticas que fomenten el equilibrio trabajo-familia, en beneficio de la calidad de vida laboral y general de los trabajadores y sus familias manteniendo el logro de los objetivos de las organizaciones (Jiménez & Moyano, 2008).

Existe evidencia de que las mujeres se ven más afectadas por el CFT en su bienestar físico y desempeño laboral, mientras que los hombres se sienten mucho más a gusto con su vida laboral que con la familiar. Esto podría indicar que el género femenino no tiene apoyo de su pareja, y para el caso de los participantes de esta investigación esta circunstancia podría igualmente estar asociada a una serie características socioculturales propias de cada región o país respecto al conjunto de creencias y sentimientos en donde la mujer es la que desempeña un mayor número de labores en el hogar (Bartau, Etxebarria & Maganto, 2003).

Para mejorar el desempeño laboral y familiar de los trabajadores, se hace necesario que la ejecución de las tareas se realice de forma equitativa para cada uno de los integrantes del núcleo familiar, y se balancee de forma más justa el rol de la mujer en torno a la participación en las tareas domésticas, como lo señala el estudio de Bartau, Etxebarria y Maganto (2003). Los resultados que se obtuvieron, además, sugieren que las mujeres se pueden ver especialmente por las medidas organizacionales enfocadas en balancear las actividades de los roles laboral y familiar. (Feldman,

Vivas, Lugli, Zaragoza & Gómez, 2008). En este sentido, el estudio de Jiménez y Moyano (2008) encontraron que al aumentar los beneficios organizacionales que faciliten una mejor relación de los trabajadores en sus entornos, se contribuye a reducir el ausentismo y por ende se incrementa la productividad de las empresas.

Implicaciones prácticas

Este estudio sugiere que para mejorar los procesos organizacionales resulta primordial tener en cuenta las tendencias que determinan el mercado laboral con respecto a las diferentes formas de cumplir las actividades laborales junto con las actividades del hogar.

Muchas organizaciones se han dado cuenta del valor que tienen sus empleados y los beneficios que como empresa se pueden brindar para que estos ajusten sus tiempos laborales y personales sin afectar su desempeño, pero en este sentido resulta claro que las estructuras familiares actuales deben igualmente realizar cambios en sus imaginarios para que las labores del hogar sean distribuidas en forma equitativa, y no recaigan casi en su totalidad en la mujer.

Estas oportunidades se deben generar teniendo en cuenta las limitaciones que se presentan para las personas que tienen hijos, especialmente de aquellas que no disponen de alguien que pueda cuidarlos. Con las nuevas formas de vida y de tipo de familia, las empresas están en la obligación de encontrar nuevas oportunidades de empleo donde sus colaboradores manejen sus procesos organizacionales desde un ambiente que les resulte más agradable donde cada uno pueda cumplir con los tiempos establecidos, las actividades, los horarios propuestos por sus empleadores además del cumplimiento de las políticas establecidas.

Para poder mejorar procesos organizacionales, las empresas deben tener en cuenta los beneficios profesionales y desempeños laborales que posee el sexo femenino, ya que pueden realizar actividades multifuncionales que generan beneficios para las empresas. Además, la combinación en desarrollo de procesos para los dos sexos como equipo genera que los procesos sean mucho más eficientes y creativos.

Todos estos factores son importantes para mejorar los procesos organizacionales y que no se tenga en cuenta el género a la hora de realizar una selección de personal para que no se presente exclusión de género porque esto no determina la experiencia, conocimiento y desempeño de las personas.

Conclusión

Al analizar los hallazgos de esta investigación se determinó que las mujeres pueden beneficiarse más que los hombres de las medidas organizacionales enfocadas en aumentar la transferencia de recursos del rol laboral al rol familiar, es decir, para sexo femenino se da una relación directamente proporcional entre las decisiones asertivas administrativas en las empresas y un mayor desempeño de ellas tanto en su actividad laboral como en el desarrollo de sus responsabilidades familiares. Esto quiere decir que cuando la administración decide involucrar de lleno los roles femeninos tanto laborales como familiares, y facilitar su aplicación real, las mujeres responden mejor a estos cambios o redireccionamientos de roles haciendo que los niveles de calidad y productividad de las empresas puedan alcanzar mejores metas y por ende mayores beneficios económicos.

Pese a que en este caso, los hombres alcanzaron mejores puntuaciones en su rol laboral y bajos niveles en su rol familiar, lo encontrado en la literatura muestra un cambio de cambios donde el trabajador varón está asumiendo en igualdad de condiciones las responsabilidades dentro del hogar que en algún momento fueron exclusivamente del rol femenino, trabajara o no la esposa.

De allí la importancia de retomar y continuar con el desarrollo de este tipo de investigaciones en otras áreas laborales diferentes al ámbito de la educación, a fin de verificar si los presentes hallazgos se replican en otro tipo de ambientes laborales, analizando igualmente la diferenciación de sexos, porque estos resultados no son solo de interés de las ciencias sociales sino también de las ciencias administrativas dado su enfoque integral de visión humanística en pro de los objetivos organizacionales de las empresas buscando una mayor participación hacia un desarrollo no solo económico sostenible sino también social entre sus trabajadores. Esto en razón a que el Administrador de Empresas debe ser un profesional con habilidades para gestionar procesos con base en el liderazgo y fortaleza social comunicativa.

Se encontró igualmente que los problemas de conflicto de roles que se presentan en las familias se pueden solucionar a partir de intervenciones que flexibilicen las demandas de rol, como, la ejecución de procesos corporativos de manera remota sin ningún.

Por otra parte como una aclaración que deberían tener en cuenta futuras investigaciones sobre la temática de estudio se hace necesario definir que esta investigación tuvo limitaciones de diseño relacionadas con la naturaleza correlacional-trasversal del análisis estadístico, que impidió

en cierta medida el establecimiento de relaciones causales; y con la selección arbitraria de los participantes, que impide la generalización poblacional de los resultados.

Por ello, investigaciones futuras con diseños longitudinales y muestras probabilísticas podrían fortalecer metodológicamente la evidencia sobre el efecto moderador del género en la asociación entre la interfaz trabajo-familia y el desempeño de los trabajadores.

Referencias

- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16): 89-106. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>.
- Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal Management*, 28(2): 787-810. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.926.7427&rep=rep1&type=pdf>.
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of Work-Family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 132-146. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>.
- Barrantes, K., & Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Rev. Electrónica de Estudiantes Esc. de psicología, Univ. de Costa Rica*, 9(1): 29-42. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942668>.
- Bartau, I., Etxebarria, J., & Maganto, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: un reto educativo y social. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2): 160-183. Recuperado de https://www.uv.es/RELIEVE/v9n2/RELIEVEv9n2_4.pdf.
- Cachutt, C., & Ortiz, F. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 18(2): 7-13. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/307180377_Medicion_de_la_integracion_trabajo-familia_en_organizaciones/fulltext/57c45bf408aee50192e89ce7/307180377_Medicion_de_la_integracion_trabajo-familia_en_organizaciones.pdf?origin=publication_detail.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Revista Trabajo, Familia y Salud en Mujeres*, 50(6): 482-489. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342008000600009
- Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000). *Allies or enemies what happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Giraldo, L., & Gutiérrez, M. (2016). Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales. *Trabajo de grado Especialista en Gerencia del Talento Humano*. Manizales: Universidad de Manizales.

- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17(907):1-20. Doi:10.3390/ijerph17030907.
- Gutiérrez, P. (2018). Caracterización de la relación trabajo – familia en una entidad pública. *Revista IDEAS*, 14(2): 47-70. Recuperado de <https://www.uao.edu.co/sites/default/files/Revista%2014-2%20Articulo%203.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6 ed. México: McGraw Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Jiménez, A., Mendiburo, N., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2): 317-329. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v29n2/v29n2a11.pdf>.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, 23(1): 116-133. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>.
- McNall, L, Nicklin, J. & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with Work–Family enrichment. *Journal of Business & Psychology*, 25(3): 381-396. DOI:10.1007/s10869-009-9141-1.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2): 331-337. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>.
- Navarro, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Capítulo 8: Parejas y formas de convivencia de la juventud*. España: Instituto de Estudios Sociales de Andalucía (IESA/CSIC).
- Pinto, J., & Barra, E. (2007). Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1): 15-24. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/299667292_Conflicto_trabajo-familia_y_bienestar_psicologico_en_trabajadores_de_empresas_industriales_de_Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Informe Regional para el Desarrollo Humano 2013-2014: Seguridad Ciudadana con Rastro Humano - Diagnóstico y Propuestas para América Latina*. New York: PNUD. ISBN 978-9962-688-22-8.
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo- familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Revista Trabajo y Sociedad*, 18(15): 203-215. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5217361>.

- Rocha, T., & Díaz, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21(1): 42-49. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/40219947_Cultura_de_genero_La_brecha_ideologica_entre_hombres_y_mujeres/link/0912f510ac1e996595000000/download.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 17 ed. México: Pearson Educación. ISBN 10: 6073239858.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32: 54-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>.
- Sanz, A., & Rodríguez, A., (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2): 93-102. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/tr2011v27n2a2>.
- Thomson, L., & Walker, A. (1991). Gender in families: Women and men in marriage, work and parenthood. En A. Booth (Ed.). *Contemporary families: Looking forward, looking back*. Minneapolis: National Council on Family Relations.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Revista Comuni@cción*, 6(2): 5-14. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/ familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 18_ 17-41. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2961816>.
- Valenzuela, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde El Caribe*, 33(3): 285-298. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf>.
- Vázquez, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 22(68): 177-202. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/105/10536227007.pdf>.
- Vera, J., & Martín, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de Psicología*, 25(1): 142-149. Recuperado de https://www.um.es/analesps/v25/v25_1/16-25_1.pdf.
- Zulaimyta, Z. (2014). Women's role as a mother and working woman as seen in main character in the film *I don't know how she does it*. *Trabajo de grado Licenciado en Letras y Humanidades*. Yakarta: Syarif Hidayatullah State Islamic University.

Anexo 1. Versión española del Survey Work-Home Interaction-Nijmegen - SWING

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Interacción negativa trabajo-familia

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

Interacción positiva trabajo-familia

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-trabajo

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

Fuente: Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009).